

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan kerja di era globalisasi saat ini sangat membutuhkan orang-orang yang progresif, cerdas, inovatif dan produktif yang memiliki pola pikir berkelanjutan, karena dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya bersifat materi tetapi juga bersifat non materi. Sumber daya manusia merupakan pengelolaan sistem agar sistem ini tetap berjalan, Tentunya dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sebuah instansi tidak dapat benar-benar bergerak maju dan mencapai kesuksesan yang diinginkan.

Salah satu keuntungan yang dapat diperoleh melalui manajemen yang baik, karena berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk keberhasilan instansi. Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas tercermin dalam kinerja, sehingga prestasi kerja sangat penting bagi keberhasilan pegawai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian sasaran suatu program dan kegiatan, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja perangkat daerah tersebut. Hasil kinerja pegawai

tercermin dalam pengembangan kinerja. Menurut Riyanda dalam (Prayogi et al., 2019) Kinerja sumber daya manusia yang baik pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Kinerja pegawai adalah hasil dari tindakan yang dilaksanakan. Prestasi tidak hanya datang dari pendidikan formal, tetapi dalam prakteknya bekerja di lapangan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Dinas Lingkungan Hidup didukung oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS atau Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP). Dinas Lingkungan Hidup dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Fenomena kinerja yang terdapat pada Pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat adalah masih adanya keluhan dikarenakan ada sebagian Kinerja Pegawai yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Sehingga kinerja pegawai dianggap berpengaruh karena mengukur seberapa besar kontribusi mereka terhadap hasil kerja yang positif bagi organisasi. Kinerja pegawai yang positif dapat dicapai ketika instansi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh sejalan dengan pendirian instansi (Nabawi, 2019).

Menurut (Yuliani, 2021) Organisasi instansi harus menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif di mana pegawai dapat bekerja secara produktif. Memberikan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan pegawai kepuasan kerja dan memiliki efek mendalam pada pegawai, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang baik. Sementara itu, kondisi lingkungan yang kurang baik dapat dengan mudah membuat pegawai menjadi stress dan tidak sabar dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja sesuai maka pegawai dengan sendirinya mau bekerja, tidak mudah sakit, hanya fokus bekerja, bekerja. lebih cepat, fokus pada penyesuaian tujuan.

Demi kelancaran tugas dari pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi sesama pegawai berjalan baik, fasilitas memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan

aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Organisasi yang berperan sebagai *parent of work* harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara produktif. Memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai dan berdampak yang signifikan bagi pegawai, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang baik (Ridho et al., 2022). Menurut Herman Sofiandi dalam (Yuliani, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sekumpulan faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi/aktivitas SDM dan terdiri dari faktor internal yang berasal dari organisasi.

Berikut data terkait yang peneliti datangi untuk melihat lebih pasti keadaan fasilitas lingkungan Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih :

Tabel 1. 1 Fasilitas Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih

Fasilitas	Jumlah
AC	5
Toilet	6
Mobil Pengangkut Sampah	32
WiFi	1
Komputer	3
Laptop	1

Sumber : Dokumen SATPEL LH Cempaka Putih (2023)

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Sebagai pemimpin instansi, perlu mengetahui dan memahami motif motivasi setiap pegawai agar pegawai merasa nyaman dan dihargai. Tentu saja, ketika pegawai merasa dihargai, itu menciptakan situasi yang

menyenangkan. Pegawai dapat menciptakan situasi yang menguntungkan yang mengarah pada kinerja yang baik karena mereka termotivasi dan mencapai tujuan instansi itu sendiri. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, eksternal dan intrernal. Faktor eksternal, yaitu: faktor lingkungan, dukungan sosial, fasilitas, media. Faktor internal yaitu: faktor fisik, faktor proses mental, faktor herediter, keinginan dalam diri sendiri, kematangan usia (Samsuddin 2018).

Fenomena yang dihadapi Pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih berkaitan dengan motivasi kerja yang mendukung. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang berjalan.

Motivasi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepercayaan diri dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai termotivasi maka pegawai tersebut dapat melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Veithzal Rivai dalam (Almustofa, 2018) mengatakan bahwa konsep motivasi kerja adalah sekumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individunya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Kuat atau lemahnya motivasi karyawan juga menentukan kinerja, karena kinerja seseorang bergantung pada kekuatan motifnya. Artinya keinginan dan dorongan atau gerak

setiap individu untuk mencapai sesuatu. melukis Seseorang yang bermotivasi tinggi, bekerja keras, bekerja keras, dan menguasai diri dalam mencapai tujuan penting. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dari seorang karyawan mengarah pada kinerja juga tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara pegawai, beberapa pegawai yang bekerja di Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih yang dimana memberikan jawaban mengenai lingkungan kerja dan motivasi mengatakan, menurut narasumber 1 “kurangnya fasilitas pendukung lainnya”, lalu menurut narasumber 2 “bila pegawai mencapai *achievement* organisasi kurang memberi *apresiasi*, hal tersebut membuat pegawai mencapai hal itu menjadikan hal yang biasa saja”, menurut narasumber 3 “ada sikap pegawai yang kurang baik ditunjukkan dengan adanya persaingan sesama pegawai untuk merebut simpati dari pimpinan”. Sehingga diduga ada beberapa permasalahan yang meliputi lingkungan kerja dan motivasi kerja diinstansi tersebut diantaranya: fasilitas, kurangnya apresiasi untuk pencapaian pegawai, terdapatnya persaingan antar pegawai. Fakta ini mengganggu lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

Sehingga diduga ada beberapa permasalahan yang meliputi lingkungan kerja dan motivasi kerja diinstansi tersebut diantaranya, fasilitas internet yang kurang stabil, kurangnya apresiasi untuk pencapaian pegawai, terdapatnya persaingan antar pegawai. Fakta ini mengganggu lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

Sehingga berdasarkan fenomena yang sudah disampaikan diatas maka dari segi itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih dengan mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan, sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah diatas, berikut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka

Putih Jakarta Pusat.

2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagi bahan untuk pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan evaluasi bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapka menjadi sarana penulis dalam menambawawasan dan memperluas wawasan khususnya tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengembangan pengetahuan dan menambah literature perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dibidang penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan yang ada karena keterbatasan kemampuan, tenaga dan waktu penulis, sehingga penulis hanya meneliti dan membahas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini mencakup landasan teori, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, telaah empiris, perumusan hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, waktu dan tempat penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, peneliti membahas topik pembahasan Penelitian, deskripsi dalam penelitian, analisis data melakukan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, peneliti menyajikan kesimpulan yang ditarik dari penelitian dan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

